

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเพ็ญ  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลเพ็ญ	หน่วยงานในโรงพยาบาลเพ็ญ มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลเพ็ญ	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	๑๕	๑๘	๒๑	๒๔	๒๗	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลเพ็ญรองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและ สมรรถนะพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคคลโรงพยาบาลเพ็ญ	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโรงพยาบาลเพ็ญ	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกหน่วยงาน
		๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		๔๐	๕๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกหน่วยงาน
		๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะความรู้ด้านดิจิทัลที่พึงประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ทุกหน่วยงาน
๓.บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	การจัดทำกรอบสังขม ประสพการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ โรงพยาบาลเพ็ญ	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเพ็ญ  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๕. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจ ต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๖.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	≥๒๕	๒๐	๑๕	๑๐	๕	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๖.๑.๒ จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		≥๑๐	๙	๖	๓	๐	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
	๖.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖.๒.๑ จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้งาน	พัฒนาระบบงานโดยระบบดิจิทัล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	ทุกหน่วยงาน
๗. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง และบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๗.๑ จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ	๑๕	๑๘	๒๑	๒๔	๒๗	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๗.๒ จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๓		≥๕	๔	๓	๒	๑	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเพ็ญ  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบสนองตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกหน่วยงาน/ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลเพ็ญ	๒.๑ หน่วยงานมีระบบ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลเพ็ญ	-	-	-	-	มี	ทุกหน่วยงาน (เฉพาะหน่วยบริการ)
		๒.๒ ร้อยละอัตราคงอยู่ของบุคลากร		๙๔	๙๖	๙๗	๙๘	๙๙	ทุกหน่วยงาน
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะ	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกหน่วยงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเพ็ญ  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๓๐	๓๑	๓๒	๓๓	๓๔	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
		๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	ทุกหน่วยงาน
		๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ทุกหน่วยงาน